



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**Empresas de Trabajo Temporal
y mercado de trabajo: el
impacto de la crisis económica
y laboral**

Presentado por:

Roberto Hidalgo Gutiérrez

Tutelado por:

Juan Carlos Rodríguez Caballero

Valladolid, 1 de Julio de 2016.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. NATURALEZA Y REGULACIÓN DE LAS ETTs EN ESPAÑA	5
2.1. LA RELACIÓN TRIANGULAR	7
2.1.1. Relación ETT-Empresa Usuaria	8
2.1.2. Relación ETT-Trabajador.....	10
2.1.3. Relación Trabajador-Empresa Usuaria.....	11
2.2. RAZONES POR LAS QUE RECURRIR A LOS SERVICIOS DE UNA ETT	12
2.2.1. Desde la perspectiva de la Empresa Usuaria	12
2.2.2. Desde la perspectiva del trabajador.....	13
3. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA.....	14
3.1. DATOS	14
3.2. PENETRACIÓN DE LAS ETTs EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	15
3.2.1. Número de ETTs.....	15
3.2.1.1. <i>Ratio número de ETTs por asalariado total</i>	16
3.2.2. Número de CPDs.	18
3.2.2.1. <i>Ratio número de CPDs por asalariado temporal</i>	20
3.2.3. Número de contratos registrados por ETTs	23
3.2.3.1. <i>Número de contratos registrados por ETTs según su duración</i>	23
3.2.3.2. <i>Número de contratos registrados por ETTs según su modalidad</i> ..	25
4. CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1. La relación triangular ETT-Empresa Usuaria-Trabajador.....	8
Gráfico 3.1. Evolución del número de ETTs por cada 100.000 asalariados normalizado a 1 (2002-2014).	18
Gráfico 3.2. Evolución del número de CPDs (2002-2014)	20
Gráfico 3.3. Evolución del número de CPDs por cada 1.000 asalariados temporales normalizado a 1 (2002-2014).	22
Gráfico 3.4. Evolución del número de contratos registrados por ETTs con una duración de 1 mes o menos (2002-2014).....	24
Gráfico 3.5. Evolución del número de contratos registrados por ETTs según su modalidad (2002-2014)	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Número de ETTs (2002-2014).	16
Tabla 3.2. Número de ETTs por cada 100.000 asalariados y valor normalizado a 1 (2002-2014).....	17
Tabla 3.3. Nº de CPDs (2002-2014).....	19
Tabla 3.4. Nº de CPDs por cada 1.000 asalariados temporales y valor normalizado a 1 (2002-2014)	22
Tabla 3.5. Nº de contratos registrados por ETTs según su duración.....	23
Tabla 3.6. Nº de contratos registrados por ETTs según su modalidad.	26

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral español presenta una gran singularidad, y es que España es el país de la Unión Europea en el que el empleo es más vulnerable a los ciclos económicos. Esto significa que en ciclos económicos expansivos se crea empleo a un mayor ritmo que en el resto de países europeos y, por el contrario, en ciclos económicos recesivos la tasa de destrucción de empleo es mayor que en estos países.

Tal peculiaridad se podría argumentar desde un punto de vista económico, y es que en nuestro país tienen especial relevancia los sectores que son intensivos en mano de obra, siendo el ejemplo más claro el sector turístico. También podemos considerar como causa la gran importancia que las pequeñas y medianas empresas tienen en nuestra economía.

Sin embargo, tratar de explicar la particularidad del mercado laboral español teniendo en cuenta únicamente las causas anteriores sería quedarse en la superficie del asunto.

Así, hay que tener en cuenta circunstancias que rodean al capital humano, entre las que nos encontramos los desajustes entre la formación requerida por las empresas y la que los trabajadores ofrecen, la carencia de ciertas formaciones específicas, tales como los idiomas, o un envejecimiento en la población que se está haciendo cada vez más partícipe¹.

A ello hay que sumar ciertos aspectos de las políticas de empleo, en el sentido de que se destinan más recursos a las políticas pasivas de empleo (subsidios por desempleo, entre otras), que a las políticas activas, a diferencia de la mayoría de países de nuestro entorno (De la Rica, 2015).

¹ Departamento de Relaciones Laborales de CEOE (2015): "Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español" [Internet]. *Confederación Española de Organizaciones Empresariales-CEOE*. pp 1 [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-60-singularidades-socioeconomicas-del-mercado-laboral-espanol.pdf

En este contexto pueden tomar especial protagonismo las **Empresas de Trabajo Temporal** (en adelante ETT) como medio para conectar a los oferentes de trabajo con los demandantes del mismo, así como adecuar la cualificación de los trabajadores a aquella que reclaman las empresas.

Esto puede hacer que el mercado laboral sea más eficiente, dado que en poco tiempo oferentes y demandantes se pueden poner en contacto y gracias a ello se ahorren costes tales como desplazamientos por parte del trabajador o formación por parte del empleador.

Sin embargo, desde la aparición de estas empresas ha permanecido inherente el debate de si contribuyen a la contratación temporal frente a la indefinida, con el consiguiente efecto de la precarización del mercado laboral

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el papel de las ETTs en el mercado de trabajo español y estudiar la evolución de su penetración en el mismo, prestando especial atención al efecto de la crisis económica.

De este modo, el **primer apartado** está dedicado a analizar la implantación de las ETTs en España, cuya fecha se podría fijar en el año en el que fueron regularizadas y consiguientemente legalizadas. Tras ello, se realiza un análisis de la regulación vigente sobre esta materia y los cambios que se han introducido en los últimos años en las diferentes relaciones que se establecen en la contratación a través de las ETTs, lo que se conoce como relación triangular. Por último, se exponen las causas que motivan que tanto trabajadores como empresas prefieran recurrir a los servicios de estas empresas antes que contratar directamente.

El **segundo apartado** se centra en el análisis puramente económico. Se estudia la evolución de datos como el número de ETTs, el número de contratos de puesta a disposición realizados y el número de contratos de trabajo registrados por las mismas, atendiendo a diferentes características de los mismos, durante el periodo 2002 a 2014, ambos inclusive. Así, se quiere valorar cómo ha sido la evolución de las ETTs en los seis años anteriores a la

crisis económica, que mostró de una manera más rotunda sus efectos en el año 2008, así como su recuperación durante los seis años posteriores.

El **último apartado** está reservado para las conclusiones. En él se valora la penetración de las ETT en el mercado de trabajo español, la influencia de las reformas laborales acaecidas durante el periodo de estudio y, por último, los efectos de la crisis económica iniciada en el 2008.

2. NATURALEZA Y REGULACIÓN DE LAS ETTs EN ESPAÑA

El origen de la cesión de trabajadores a otra empresa puede ser situado a finales de los años cuarenta del Siglo XX, cuando la expansión de la economía tras la Segunda Guerra Mundial exigía a las empresas una mayor contratación de mano de obra. Tanto fue su desarrollo que ya a finales los años 50 estas empresas operaban de una forma notoria en Estados Unidos, Reino Unido, Países Bajos y Suiza. Más tarde también lograron implantarse en otros países europeos como la República Federal Alemana, Bélgica y Francia.

Si bien es cierto ese gran desarrollo, estas empresas experimentaron su mayor crecimiento tras los años 80. A partir de esta década se produjo a escala mundial un gran cambio en el modelo productivo y organizativo, que hasta la fecha se fundamentaba en aquel creado por Henry Ford. Esta nueva era de cambio en los campos económico, institucional y tecnológico forzó a las empresas a buscar una mayor flexibilidad en todos los aspectos (producción, comercialización, etc.). Así, las empresas de cesión de trabajadores podían ser un factor clave para que las empresas consiguiesen ser flexibles en el marco laboral, pues ofrecían una vía para externalizar el trabajo y facilitar la descentralización de la producción.

La actividad de cesión de trabajadores empezó a ser regulada por la mayoría de los países occidentales en los años 70, si bien otros permitieron la actuación de estas empresas sin fijar una normativa concreta que regulase tal

servicio². En España, sin embargo, esta regulación no llegó hasta el año 1994, con la Ley 14/1994, de 19 de Mayo, más tarde modificada por la Ley 29/1999.³

La naturaleza de las ETTs viene determinada por su definición legal, de este modo por ETT se entiende aquella empresa cuya actividad consiste en contratar trabajadores para, posteriormente, ponerlos a disposición de otra, que responde a la denominación de empresa usuaria.

Para poder ejercer esta facultad las ETTs deben estar autorizadas por parte de la administración, así lo recoge el artículo 2 del Real Decreto 417/2015, de 29 de Mayo, por el que se aprueba el reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal. Las autoridades competentes son las siguientes⁴:

- El órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen el centro o centros de trabajo de la ETT si en el momento de la solicitud dispone de centros en una sola comunidad autónoma.
- La dirección general de empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si en el momento de la solicitud la ETT dispone de centros de trabajo en dos o más comunidades autónomas.
- Las delegaciones de gobierno de Ceuta y Melilla, en el supuesto de empresas que únicamente cuenten con centros de trabajo en alguna de dichas ciudades.

Además, para obtener la autorización las ETTs deben reunir los siguientes requisitos⁵:

² Rodríguez Caballero, J.C.; Moral de Blas, A.; Martín-Román, Á.L.; (2013): "El papel de las ETTs en la reducción del riesgo moral asociado al seguro por accidentes de trabajo: El caso de España". *Estudios de Economía Aplicada*, pp. 497-522.

³ A pesar de esta tardanza en la regulación, se podría decir que este tipo de empresas llevan operando en España desde el año 1980 (Albizu, 1997)

⁴ Artículo 3 del Real Decreto 417/2015, de 29 de Mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

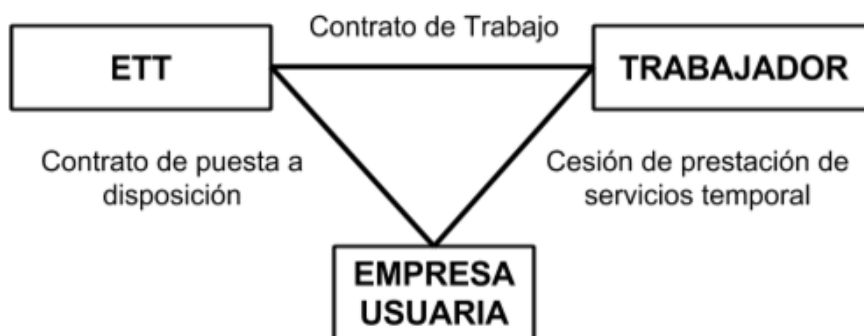
⁵ Artículo 2 de la Ley 14/1994.

-
- Poseer una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social. A estos efectos, el siguiente artículo establece que la empresa debe contar con un mínimo de 12 trabajadores fijos (o la fracción que corresponda) para prestar servicios bajo su dirección por cada 1000 trabajadores que hubiese contratado en el año anterior con el fin de ser cedidos.
 - Dedicarse en exclusiva a las actividades propias de este tipo de empresas.
 - Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
 - Garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social. Para ello deberán constituir una garantía financiera.
 - No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
 - Incluir en su denominación los términos “empresa de trabajo temporal” o su abreviatura “ETT”.

2.1. LA RELACIÓN TRIANGULAR

Presentada la regulación de las ETTs en los términos de autoridad laboral competente y requisitos a cumplir, el siguiente paso es hablar de la peculiar relación que se presenta en éste ámbito, ya que nos encontramos ante una relación triangular ETT-Empresa Usuaria-Trabajador (Gráfico 1.1), en la que diferentes vínculos unen a cada parte.

Gráfico 2.1. La relación triangular ETT-Empresa Usuaria-Trabajador



Fuente: Elaboración propia

2.1.1. Relación ETT-Empresa Usuaria

El contrato de puesta a disposición (en adelante CPD) es quizás la figura más representativa dentro de la relación triangular de la que estamos hablando. El artículo 6 de la ley ofrece la concepción de este contrato, tal que es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, quedando sometido al poder de dirección de ésta.

Por el propio carácter “temporal” que se incluye en la denominación de ETT queda claro que el contrato de puesta a disposición ha de ser de naturaleza temporal. En este sentido, la ley limita su utilización a los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- Para atender a exigencias circunstanciales en el mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores en la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.

Además, la ley también presenta distintos casos en los cuales queda excluida su celebración⁶:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o salud se determinen reglamentariamente. Es el caso de actividades o trabajos donde el empleado se exponga a agentes cancerígenos, mutagénicos o a radiaciones ionizantes.
- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir siempre que la amortización se produjese bajo despido improcedente o por extinción por voluntad del trabajador, despido colectivo o despido objetivo, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Para ceder trabajadores a otras ETTs⁷.

Por último, la legislación regula también la duración de este contrato, para lo cual toma como referencia lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la duración máxima será de seis meses cuando su utilización responda a la necesidad de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y de tres meses cuando se trate de contratación para cubrir un puesto de trabajo durante el proceso de selección. En los demás casos, la duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa por la cuál se contrató.

⁶ Con anterioridad a la reforma laboral del 2010 también se podían establecer limitaciones para la celebración de CPDs en las actividades de construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

⁷ Artículo 8 de la Ley 14/1994.

Al finalizar la duración del contrato, el trabajador cedido quedará vinculado mediante un contrato indefinido a la empresa usuaria en el caso de que continuase prestando servicios en la misma. Así, será nula la cláusula que prohíba la contratación del trabajador por parte de la empresa usuaria una vez haya finalizado el CPD⁸.

2.1.2. Relación ETT-Trabajador

El contrato de trabajo celebrado entre la ETT y el trabajador cedido para prestar servicio en la empresa usuaria podrá concertarse por tiempo indefinido⁹ o por duración determinada, coincidente con la duración del contrato de puesta a disposición¹⁰.

Durante el periodo de prestación de servicios, el trabajador cedido tendrá derecho a que se le apliquen las condiciones esenciales de trabajo y empleo que le correspondería de haber sido contratado directamente por la empresa usuaria. Dentro de estas condiciones esenciales se recogen la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

De la misma forma, será derecho del trabajador cedido la aplicación de las mismas disposiciones que se apliquen a los trabajadores de la empresa usuaria en el ámbito de la protección de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de los menores, así como de la igualdad entre hombres y mujeres, y aquellas disposiciones destinadas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual¹¹.

⁸ Artículo 7 de la Ley 14/1994.

⁹ Éstos hacen referencia al mínimo de 0,012 contratos fijos para su estructura por cada contrato temporal que registre.

¹⁰ Artículo 10 de la Ley 14/1994.

¹¹ Artículo 11 de la Ley 14/1994, modificado por la Ley 35/2010.

El CPD también le genera a la ETT las siguientes obligaciones:

- Cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser cedidos.
- Destinar el uno por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores.
- Asegurarse de que el trabajador, previa puesta a disposición, cuenta con la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo que va a desempeñar. En caso contrario, la ETT deberá facilitar tal formación, cuya duración se incluirá en la del contrato de puesta a disposición.
- Será nula toda cláusula que obligue al trabajador a pagar a la ETT cualquier cantidad en materia de formación, selección o contratación¹².

2.1.3. Relación Trabajador-Empresa Usuaría

En esta relación cabe destacar que el poder de dirección y control de la actividad del trabajador cedido recae sobre la empresa usuaria durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito¹³.

En esta relación se generan obligaciones para la empresa usuaria y derechos para el trabajador cedido:

- En cuanto a las obligaciones de la empresa usuaria, ésta es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como de asumir el recargo de prestación de Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Además, responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad social contraídas con el trabajador durante el periodo de vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la

¹² Artículo 12 de la Ley 14/1994, modificado por la Ley 29/1999.

¹³ Artículo 15 de la Ley 14/1994.

indemnización económica que se derive de una posible extinción del contrato. Por último, y como previo a la contratación, deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo y medidas protectoras y preventivas adoptadas contra los mismos¹⁴.

- Los trabajadores tendrán derecho a presentar reclamaciones a través de los órganos de representación de la empresa usuaria en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. También tienen derecho a utilizar los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa en las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa usuaria. La empresa usuaria deberá informar a estos trabajadores sobre la existencia de vacantes a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo permanentes que a los trabajadores contratados directamente¹⁵.

2.2. RAZONES POR LAS QUE RECURRIR A LOS SERVICIOS DE UNA ETT

Las ETTs han logrado prosperar a lo largo de estos años como intermediarias en el mercado laboral gracias a una serie de fundamentos. En este sentido, hay que destacar que no sólo las empresas tienen razones de peso para contratar a través de ETTs, sino que también los trabajadores obtienen una serie de ventajas¹⁶.

2.2.1. Desde la perspectiva de la Empresa Usuaria

Son dos las razones fundamentales que llevan a una empresa a acudir a un intermediario a la hora de contratar a un empleado: la flexibilidad y la reducción de costes.

¹⁴ Artículo 16 de la Ley 14/1994.

¹⁵ Artículo 17 de la Ley 14/1994.

¹⁶ Bullón Muñoz, F. y C. Rodes, E. (2004): "Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal". *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, nº18, pp. 35-67.

-
- **Flexibilidad.** Aquí nos encontramos con empresas sometidas a ciclos de variabilidad en la demanda que ellas atienden; así, en periodos en los que la demanda sea más alta necesitarán contrataciones temporales, y también con empresas que se encuentran ante cambios en la demanda que han sido difíciles de prever; de este modo, sino están totalmente seguras de que el repentino aumento en la demanda se mantendrá a largo plazo en un primer momento recurrirán a la contratación de trabajadores temporales. Estas empresas acuden entonces a la ETT atraídas por dos aspectos:
 - Se reducen los tiempos de búsqueda del candidato idóneo ya que la ETT cuenta con una base de datos de trabajadores con perfiles determinados. Con ello, la empresa podrá atender de una manera más rápida sus necesidades de mano de obra.
 - Se suavizan los posibles conflictos que surgen cuando la empresa decide prescindir de los trabajadores temporales porque ya no existe la necesidad por la cual se les contrató. La empresa tendrá alta rotación de empleados contratados por ETT, mientras que los directamente contratados por ella (fijos o temporales) no se verán afectados.
 - **Reducción de costes.** No obstante tener la obligación de pagar un margen porcentual sobre el salario que recibe el trabajador, la empresa usuaria reduce todos los costes relacionados con la búsqueda de posibles candidatos, selección, contratación y motivación. De este modo, es mayor el montante económico que se ahorra que el que tendría que gastar en la contratación.

2.2.2. Desde la perspectiva del trabajador

Se pueden diferenciar cuatro razones:

1. Mayores expectativas de encontrar empresas a corto plazo. El coste de oportunidad medido en el tiempo en el que incurre el trabajador

para lograr encontrar empleo se ve reducido acudiendo a los servicios de la ETT. Al tener ésta una gran cartera de empresas clientes, podrá encontrar de una manera más rápida a aquella dispuesta a contratar al trabajador.

2. Adquisición de experiencia laboral en distintos puestos. Muchos de los oferentes de empleo no tienen claras sus preferencias; así, la ETT permite que puedan probar en diferentes puestos de trabajo, existiendo la posibilidad de que puedan encontrar aquél que más se adecúe a sus preferencias.
3. Flexibilidad en el horario de trabajo. Es común que en este tipo de contratación el horario se establezca por acuerdo entre trabajador y empresa usuaria y no venga impuesto de antemano, algo realmente atractivo para estudiantes o trabajadores con hijos pequeños a su cargo.
4. Posibilidad de incorporación a la empresa usuaria de manera estable. Muchas de las empresas usuarias toman el periodo en el cuál el trabajador está bajo su poder de dirección como un periodo de prueba, por lo que si el desempeño de éste ha sido el idóneo pueden decidir contratarlo de manera estable.

3. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA

3.1. DATOS

Los datos que se emplean en este trabajo proceden de dos fuentes: del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de la Encuesta de Población Activa (EPA). Para el estudio se consideran los datos de los años 2002 a 2014 (último dato disponible). Se ha elegido este intervalo al objeto de analizar la posible influencia en la actividad de las ETTs de la crisis económica iniciada en el año 2008.

El Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social proporciona datos sobre el número de ETTs, número de contratos de puesta a disposición, número de contratos registrados por ETTs en los Servicios Públicos de Empleo, número de trabajadores contratados por ETTs y número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en ETTs.

Los datos que se consideran en este trabajo de todos los proporcionados ellos son: el número de ETTs, el número de CPDs y el número de contratos registrados por ETTs en los Servicios Públicos de Empleo. Dentro de este último grupo de datos, se realizan dos subdivisiones: según la duración (con cinco categorías -de menos de 1 mes, de 1 a 3 meses, de 6 meses a 1 año, más de 1 año e indefinido-), y según su modalidad (donde se diferencian indefinidos, por obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción, por interinidad y otros).

La EPA ofrece datos trimestrales en relación al mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos; dentro de la categoría *ocupados* se utilizan en este estudio datos del segundo trimestre de cada año del número de asalariados totales y de asalariados temporales.

3.2. PENETRACIÓN DE LAS ETTS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

En este epígrafe se van a analizar los datos descritos anteriormente, prestando especial atención al año 2008, en el cual comenzó una fuerte crisis económica en nuestro país con la consiguiente destrucción de empleo que se generó.

3.2.1. Número de ETTs

Para comenzar el análisis económico de las ETTs lo natural es ver cómo ha evolucionado su número durante el periodo de estudio. En la tabla 3.1 aparece representado el número de ETTs existentes en España en los 13 años comprendidos en el periodo que se ha determinado. Se observa que en el año

2003 operaban 326 ETTs, cifra que aumenta hasta alcanzar las 368 en el año 2007 (un aumento del 13% en términos relativos).

En el 2008 el número de ETTs disminuye ligeramente hasta las 363 para, a partir de este año, iniciar un descenso que hace que en el año 2014 la cifra alcance las 248 ETTs. En términos relativos esto significa una reducción del 32%.

Tabla 3.1. Número de ETTs (2002-2014).

<i>Año</i>	<i>Nº de ETTs</i>
2002	335
2003	326
2004	342
2005	346
2006	350
2007	368
2008	363
2009	333
2010	314
2011	304
2012	296
2013	271
2014	248

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del anuario del Ministerio de Empleo.

Nos encontramos por tanto ante un descenso continuado desde el año 2007 cuya explicación se encuentra en el impacto que la crisis económica tuvo sobre los contratos temporales y, por ende, en las ETTs y en el efecto de los cambios normativos efectuados en años posteriores (2010 y 2012) cuya respuesta fue la concentración de tales empresas cesionarias.

3.2.1.1. Ratio número de ETTs por asalariado total

Con el estudio de la evolución del número de ETTs no se está teniendo en cuenta la correlación que existe entre las ETTs y el tamaño del mercado de trabajo, que puede haber cambiado durante el periodo de análisis. Una manera de abordar este problema es construir un ratio en el que se divida la variable de

estudio (el número de ETTs existente cada año) entre el número de asalariados totales. Además, a este ratio se le introduce un parámetro de escala, en este caso 100.000, con el objetivo de que el valor obtenido sea más legible. Finalmente, el ratio se normaliza al valor 1 en el primer año de estudio, de modo que se vea de una manera más clara la tendencia que ha seguido

Así, el ratio resultante es el siguiente:

$$x = \frac{N^{\circ} \text{ de ETTs}}{\text{Asalariados} / 100.000}$$

donde x representa la variable a analizar, es decir, el número de ETTs por cada 100.000 asalariados totales.

La tabla 3.2 muestra como durante el periodo analizado el número de ETTs por cada 100.000 asalariados ha descendido desde las 2,47 ETTs del año 2002 hasta las 1,73 del año 2014. En términos relativos supone una reducción del 43%.

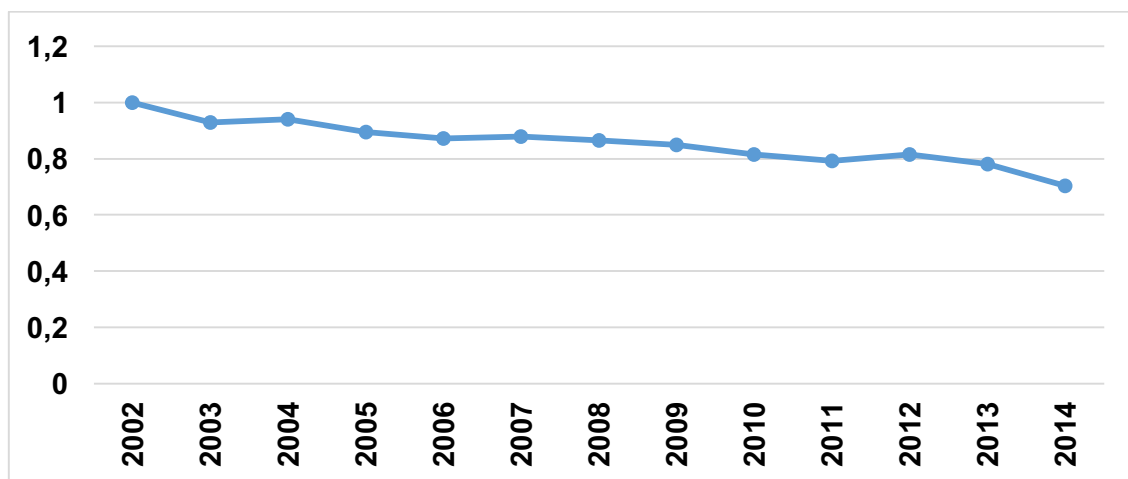
Tabla 3.2. Número de ETTs por cada 100.000 asalariados y valor normalizado (2002-2014)

<i>Año</i>	<i>Nº de ETTs por cada 100000 asalariados</i>	<i>Ratio Normalizado</i>
2002	2,47	1
2003	2,29	0,93
2004	2,32	0,94
2005	2,21	0,89
2006	2,15	0,87
2007	2,17	0,88
2008	2,13	0,86
2009	2,09	0,85
2010	2,01	0,82
2011	1,95	0,79
2012	2,01	0,82
2013	1,93	0,78
2014	1,73	0,70

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del anuario del Ministerio de Empleo y de la EPA.

Así, el gráfico 3.1 permite apreciar ese descenso paulatino que se ha producido en el número de ETTs por cada 100.000 asalariados totales durante el periodo de análisis

Gráfico 3.1. Evolución del número de ETTs por cada 100.000 asalariados normalizado a 1 (2002-2014).



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del anuario del Ministerio de Empleo y de la EPA.*

3.2.2. Número de CPDs.

La segunda variable que resulta interesante a la hora de realizar el análisis económico es el número de CPDs celebrados entre empresa usuaria y ETT.

En la tabla 3.3 se puede ver que estos contratos crecieron desde el 2002, en el que se registraron 1.849.453, hasta 2007 un 46%, año en el que la cifra fue de 2.705.043 contratos.

Por tanto, hasta 2007 se presentaron datos muy positivos que sin embargo rompieron su tendencia en este año fruto del estallido de la crisis económica.

Tabla 3.3. N° de CPDs (2002-2014)

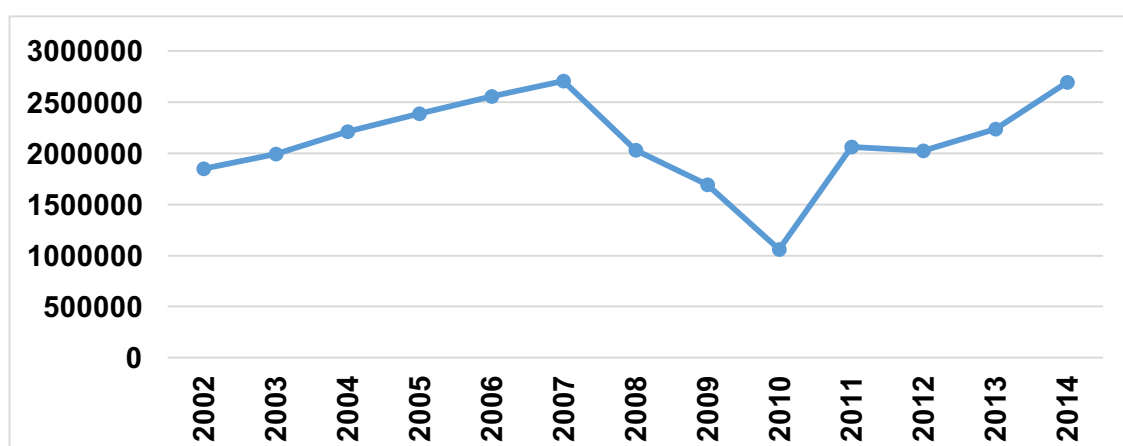
<i>Año</i>	<i>N° de contratos de puesta a disposición</i>
2002	1.849.453
2003	1.991.140
2004	2.209.477
2005	2.384.045
2006	2.557.097
2007	2.705.043
2008	2.027.585
2009	1.691.013
2010	1.057.564
2011	2.062.536
2012	2.023.400
2013	2.232.649
2014	2.689.892

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del anuario del Ministerio de Empleo.

Para ver de una manera más clara este cambio de tendencia acudimos al gráfico 3.2. Aquí se puede ver el brusco descenso que se prolonga hasta el año 2010, donde los CPDs celebrados se situaron en 1.057.564 (en términos relativos, un descenso del 61%).

En el 2010, sin embargo, se aprecia un crecimiento en términos relativos del 95% hasta el año 2011. La explicación a este cambio se encuentra en la reforma laboral del año 2010, que supuso un aumento en la actividad de las ETT, esencialmente fruto de la limitación de los supuestos en los cuales no se podían celebrar los CPDs (Lázaro, 2012).

Gráfico 3.2. Evolución del número de CPDs (2002-2014)



Fuente. *Elaboración propia a partir de datos del anuario del Ministerio de Empleo y de la EPA.*

Tras ese gran crecimiento se observa cómo el aumento en el número de CPDs celebrados se ralentiza cuando desaparece ese factor impulsor que provocó la reforma del 2010. En el 2012 se vuelve a observar un nuevo repunte que vuelve a atender a una actuación del Estado. En concreto, 2012 fue el año en el que se aprobó una nueva reforma laboral¹⁷ cuyo objetivo era flexibilizar el mercado de trabajo.

A partir de entonces, el número de CPDs crece un 10% en el periodo 2012-2013 y un 20% en el periodo 2013-2014.

3.2.2.1. Ratio número de CPDs por asalariado temporal.

Al igual que en el punto anterior, al estudiar sólo la evolución del número de CPDs no se está teniendo en cuenta la influencia del tamaño del mercado laboral. Para abordar este problema se construye un ratio en el que se divide el número de CPDs entre el número de asalariados, que en este caso serán temporales debido a la naturaleza de este tipo de contrato. Por último, se introduce un parámetro de escala que haga más legible el resultado obtenido; por ejemplo, 1.000.

¹⁷ Aprobada a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

También, como en el apartado anterior, se normaliza a 1 el valor del ratio a objeto de mostrar de una manera más sencilla la evolución de los valores.

De este modo, el ratio resultante es el siguiente:

$$x = \frac{N^{\circ} \text{ de CPDs}}{\text{Asalariados temporales} / 1.000}$$

donde x representa el número de CPDs por cada 1.000 asalariados temporales.

En la tabla 3.4 se observa cómo éste parámetro tuvo una tendencia creciente hasta el año 2007, con un aumento del 19% en términos relativos. En el año 2008, se produce una caída en el número de CPDs desde los 501,8 hasta los 406,56 por cada 1.000 asalariados temporales.

En 2009, sin embargo, se experimenta un leve aumento del 4%. Esto significa que la reducción en el número de CPDs celebrados fue menor a la que se produjo en el número de asalariados temporales.

Tras este hecho esporádico el valor del ratio vuelve a descender en el año 2010 hasta llegar a los 273,97 CPDs celebrados por cada 1.000 asalariados temporales, alcanzando así el valor más bajo de la serie y el punto de inflexión.

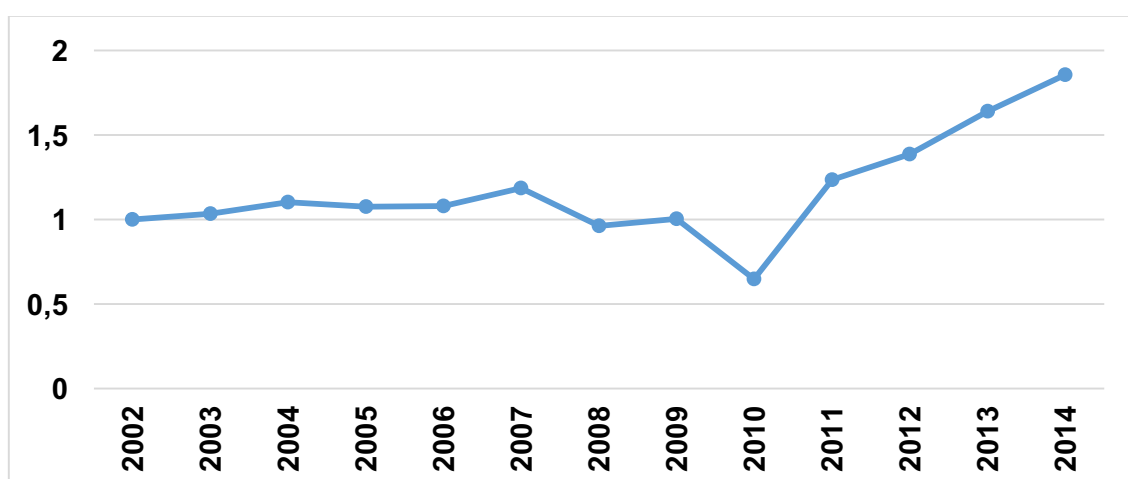
Por último, en el año 2014 se alcanza un valor de 784,29 (lo que supone un incremento relativo del 186% con respecto al dato del año 2010).

Tabla 3.4. N° de CPDs por cada 1.000 asalariados temporales y valor normalizado (2002-2014)

<i>Año</i>	<i>N° CPDs por cada 10.000 asalariados temporales</i>	<i>Ratio normalizado</i>
2002	422,66	1
2003	437,53	1,04
2004	465,54	1,10
2005	455,65	1,08
2006	457,09	1,08
2007	501,81	1,19
2008	406,56	0,96
2009	424,20	1,00
2010	273,97	0,65
2011	522,84	1,24
2012	586,75	1,39
2013	693,15	1,64
2014	784,29	1,86

Fuente. *Elaboración propia a partir de datos del anuario del Ministerio de Empleo y de la EPA.*

Gráfico 3.3. Evolución del número de CPDs por cada 1.000 asalariados temporales normalizado a 1 (2002-2014).



Fuente. *Elaboración propia a partir de datos del anuario del Ministerio de Empleo y de la EPA*

3.2.3. Número de contratos registrados por ETTs

En este apartado se estudiará la evolución del número de contratos registrados por ETTs atendiendo tanto a su duración como a su modalidad (de obra o servicio, interinidad...), poniendo el enfoque en aquello que es característico de las ETT, es decir, en los contratos de una duración de 1 mes o menos y de obra o servicio y eventual.

3.2.3.1. Número de contratos registrados por ETTs según su duración.

En este apartado el análisis se centra en el análisis de la evolución de los contratos con una duración de 1 mes o menos.

Como muestra la tabla 3.5, en el año 2002 los contratos registrados de 1 mes o menos representaban el 88% del total. Hasta el año 2007, este tipo de contrato sigue creciendo y alcanza dicho año la cifra de 1.324.172, que sigue significando un 88% del total.

Tabla 3.5. N° de contratos registrados por ETTs según su duración

Año	De 1 mes o menos (1)	De 1 a 3 meses (2)	De 6 meses a 1 año (3)	Más de 1 año (4)	Indefinida (5)	Total (6)	(1)/(6)(%)	(2)/(6)(%)
2002	778.815	104.560	1.854	211	1.669	887.109	87,8	11,8
2003	890.976	101.715	2.425	220	2.317	997.653	89,3	10,2
2004	1.040.538	126.813	2.725	494	2.604	1.173.174	88,7	10,8
2005	1.132.012	139.476	2.627	500	5.035	1.279.650	88,5	10,9
2006	1.297.482	161.371	3.262	511	4.364	1.466.990	88,4	11,0
2007	1.324.172	175.617	3.986	398	2.713	1.506.886	87,9	11,7
2008	1.122.219	118.492	2.802	398	1.341	1.245.252	90,1	9,5
2009	882.159	58.582	1.553	108	785	943.187	93,5	6,2
2010	1.048.425	62.328	2.176	267	1.192	1.114.388	94,1	5,6
2011	1.102.635	66.867	2.221	75	1.541	1.173.339	94,0	5,7
2012	1.045.047	54.680	1.920	97	1.582	1.103.326	94,7	5,0
2013	1.166.128	50.888	2.025	84	2.852	1.221.977	95,4	4,2
2014	1.370.471	61.960	2.259	110	2.219	1.437.019	95,4	4,3

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Anuario del Ministerio de Empleo

En el gráfico 3.4 se puede ver cómo el número de estos contratos decrece a partir de 2007 por efecto de la crisis económica. Este decrecimiento se extiende hasta el año 2009 y supone que en este año se registrasen un 33% menos de contratos de 1 mes o menos. Sin embargo, este año llegaron a suponer el 94% del total.

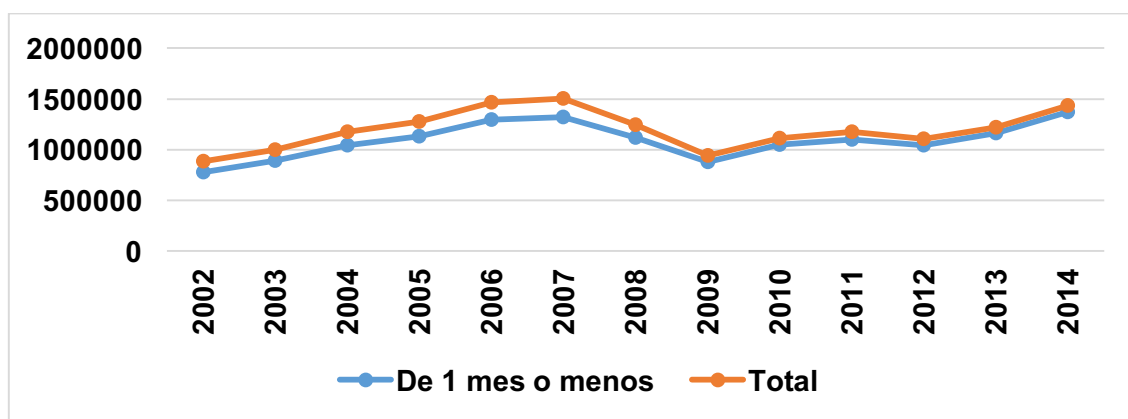
A partir de este año comienzan a crecer un 19% en 2010 y un 5% en 2011, año en el que representaron un 94% del total.

En el año 2012 se percibe un descenso del 5%, cuya causa fue la normalización después de la reforma laboral del año 2010. Esta situación logra ser paliada con la posterior reforma laboral del año 2012, cuyas medidas ya fueron explicadas en anteriores apartados.

Por tanto, a partir de este año crece el número de contratos de 1 mes o menos. Concretamente, el crecimiento en términos relativos en el año 2014 fue del 18%, superior al que se registro en el periodo anterior, que fue del 12%.

La situación final es que estos contratos representan un 95% del total de los registrados por las ETTs. Frente a ello, la contratación de 1 a 3 meses ha ido perdiendo paulatinamente importancia. Si bien antes de la crisis, este la contratación de tal duración se mantenía en niveles de entre el 10% y el 11%, se observa como en el periodo de recuperación cayó en detrimento de la contratación de 1 mes o menos.

Grafico 3.4. Evolución del número de contratos registrados por ETTs con una duración de 1 mes o menos (2002-2014).



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Anuario del Ministerio de Empleo.

3.2.3.2. *Número de contratos registrados por ETTs según su modalidad.*

En esta sección se analizan la evolución de las modalidades de contratación más propias de las ETTs, que son los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción.

La tabla 3.6 muestra una situación inicial en la cual los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción representaban un 42,8% y 50%, respectivamente.

A partir de este momento, se experimenta un periodo de expansión de los contratos registrados por ETTs si atendemos a su modalidad que termina en el año 2007, destacando en este aspecto los aumentos de 2003, un 21,7% y 2006, un 13,5%. Al final de este año, los contratos de obra o servicio llegan a representar el 42,1% y los eventuales el 52,8% en términos relativos.

Como en los casos anteriores, el año 2007 marca el punto de inflexión. En los dos posteriores años se puede ver cómo se produce un decrecimiento del 16,7% en el primer año y del 25,9% en el segundo, con una caída que es similar en el caso de los dos contratos analizados, como se percibe en el gráfico 3.5. El efecto más destacado es que la importancia relativa de estos dos contratos se sitúa en el año 2009 en niveles similares a los del primer año analizado, pues alcanzan el 42,3% y el 52%.

El siguiente periodo destacado es el que abarca los años 2010 a 2012, ambos inclusive. Tras los años de decrecimiento y la reforma laboral del año 2010, se produce un crecimiento relativo en este año del 15,2% en el caso del registro de contratos de obra o servicio, y del 16,7% en el de los contratos eventuales. En el año 2011 este crecimiento se suaviza para en el año posterior llegar a decrecer un 0,4% y un 6%, respectivamente.

La reforma laboral del año 2012 logra paliar este problema y a partir de aquí el registro de contratos vuelve a aumentar, alcanzado su mayor cifra en el año 2014, cuando el crecimiento relativo es del 19,6%.

Tabla 3.6. N° de contratos registrados por ETTs según su modalidad

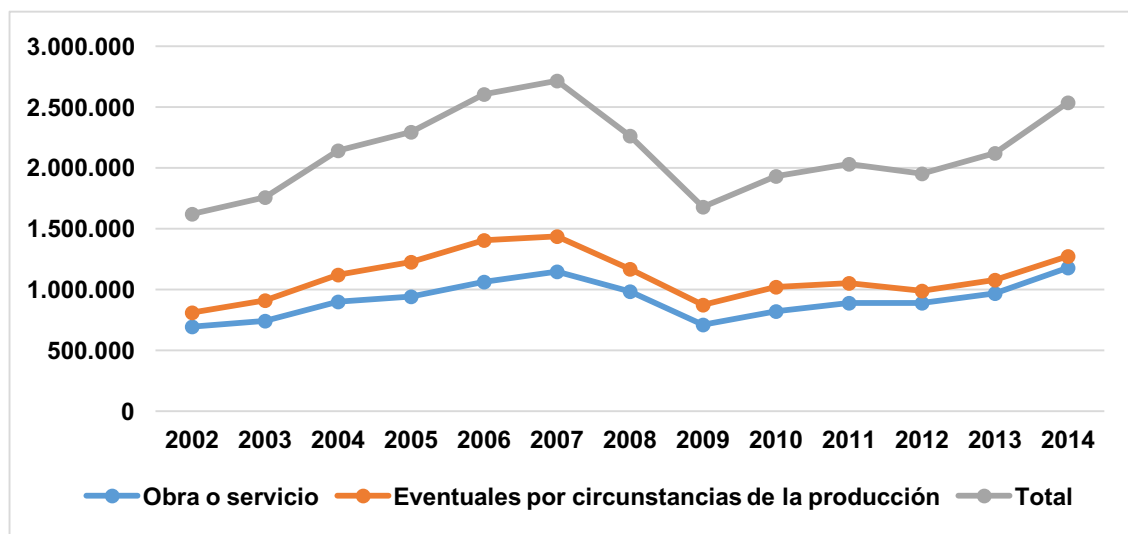
Año	Indefinidos (1)	Obra o servicio (2)	Eventuales por circunstancias de la producción (3)	Interinidad (4)	Otros contratos temporales (5)	Total (6)	$\frac{(2)}{(6)}(\%)$	$\frac{(3)}{(6)}(\%)$
2002	1.669	693.340	809.871	106.893	6.851	1.618.624	42,8	50
2003	2.317	739.703	911.365	106.093	477	1.759.955	42	51,8
2004	2.604	897.087	1.119.292	122.754	554	2.142.291	41,9	52,2
2005	5.035	940.144	1.222.875	126.766	200	2.295.020	41	53,3
2006	4.364	1.064.683	1.404.408	131.802	123	2.605.380	40,9	53,9
2007	2.713	1.145.169	1.435.064	134.221	162	2.717.329	42,1	52,8
2008	1.341	982.487	1.165.463	114.822	64	2.264.177	43,4	51,5
2009	785	709.608	873.334	94.901	40	1.678.668	42,3	52
2010	1.192	817.225	1.019.419	93.401	19	1.931.256	42,3	52,8
2011	1.541	890.619	1.052.777	86.760	15	2.031.712	43,8	51,8
2012	1.582	887.418	989.585	74.179	14	1.952.778	45,4	50,7
2013	2.852	969.151	1.075.409	72.843	132	2.120.387	45,7	50,7
2014	2.219	1.179.394	1.272.114	80.020	1.178	2.534.925	46,5	50,2

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Anuario del Ministerio de Empleo

Al final del periodo analizado los contratos por obra o servicio se sitúan en 1.179.394, lo que supone un 46,5% sobre el total. En el caso de los contratos eventuales, llegan a 1.272.114 y un 50,2% sobre el total.

Así, en el gráfico se puede apreciar como se ha reducido la brecha que existía entre estas dos modalidades de contrato antes de que se iniciase la crisis económica y como, en total, los contratos registrados han logrado crecer a niveles previos a tal crisis.

Grafico 3.5. Evolución del número de contratos registrados por ETTs según su modalidad (2002-2014)



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Anuario del Ministerio de Empleo.

4. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo se ha tratado de analizar cuál ha sido la penetración de las ETTs en el mercado de trabajo español durante un periodo de trece años. Ello se ha encontrado influido por la evolución en el tamaño del mercado laboral, los cambios en la regulación que afecta a tales empresas y la crisis económica que se inició en el año 2008. Este análisis permite extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, el número de ETTs existentes a lo largo del periodo analizado se ha mostrado en consonancia con la evolución del mercado laboral. Así, en el primer periodo, que se puede considerar como expansivo, el número de ETTs crecía al igual que lo hacía el mercado laboral. En el 2007, un año antes de que la crisis económica mostrase su verdadera cara, el número de ETTs empezó a descender debido a que la contratación temporal es la primera afectada cuando se avecina un periodo de recesión. Desde ese año, la tendencia ha sido negativa, de modo que en el 2014 el número de ETTs representa el 67% de las que se registraron en el último año antes de la crisis económica y laboral.

En segundo lugar, y en relación al número de CPDs, se ha podido observar que éstos experimentaron un gran crecimiento hasta el año 2007, año en el que se empezaba a hablar de un periodo de desaceleración económica. Ello da paso a tres años en los que el número de CPDs cae hasta alcanzar su mínimo en el 2010. La reforma laboral de este año aupó en un 95% la celebración de estos contratos, un crecimiento que, sin embargo, no mostró continuidad al año siguiente. En el 2012 se vuelve a aprobar una reforma laboral que, unida a una recuperación económica, hace que el número de CPDs crezca en los dos años posteriores. Si lo comparamos con la evolución del número de asalariados temporales, se observa cómo después del comienzo de la crisis económica y laboral el número de CPDs celebrados ha crecido a un mayor ritmo que el experimentado por los asalariados temporales. Todo ello se explica porque cuando las empresas detectan que la economía va a entrar en recesión, y para ajustar costes, despiden en primer lugar a los trabajadores contratados mediante ETTs, seguidamente los temporales contratados por ellas mismas y en último lugar a los trabajadores fijos. Del mismo modo, en la situación contraria son las contrataciones mediante ETT las primeras en despuntar. Por lo tanto, puede decirse que las ETTs constituyen un elemento importante de flexibilidad en el mercado de trabajo.

En tercer lugar, si nos fijamos en el número de contratos registrados por ETTs según su duración, se observa que los contratos de 1 mes o menos son los de mayor importancia relativa. Si bien en los años anteriores a la crisis representaban un 88%, tras el año 2007 esta importancia relativa comenzó a crecer. En los años 2009 y 2010, en pleno periodo de recesión, este porcentaje alcanzó el 94%. Además, en los años en los que la economía muestra signos de recuperación los contratos de un mes o menos alcanzan la cifra del 95% sobre el total.

Finalmente, los contratos por obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción representan el grueso de los contratos registrados por las ETTs. Si atendemos a la evolución de su importancia relativa se observan dos periodos: uno antes de la crisis y otro tras el comienzo de la crisis. En el primer periodo el registro de los contratos eventuales

aumentó en mayor medida que el de contratos por obra o servicio. En el segundo periodo, y sobre todo a partir del año 2010, los contratos por obra o servicio empiezan aumentar en mayor medida que los contratos eventuales, reduciendo así la brecha que les separaba.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albizu, E. (1997): "Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos". Editorial Ariel, Barcelona.
- Anuario de Estadísticas de Empresas de Trabajo Temporal (2002 a 2014). *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>
- Bullón Muñoz, F. y C. Rodes, E. (2004): "Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: El papel de las empresas de trabajo temporal". *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, nº18, pp. 35-67.
- De la Rica, S. (2015): "Políticas activas de empleo: Una panorámica". *Fedea Policy Papers*, pp. 24.
- Departamento de Relaciones Laborales de CEOE (2015): "Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español" [Internet]. *Confederación Española de Organizaciones Empresariales-CEOE*. pp. 1 [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-60-singularidades-socioeconomicas-del-mercado-laboral-espanol.pdf
- España. Ley Orgánica 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal [Internet]. Boletín Oficial del Estado, 2 de Junio de 1994, núm. 131, pp. 17408-17412. [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1994/06/02/pdfs/A17408-17412.pdf>
- España. Ley Orgánica 29/1999, de 16 de Julio, de Modificación de la Ley 14/1994 [Internet]. Boletín Oficial del Estado, 17 de Julio de 1999, núm.170, pp. 27063-27066. [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1999/07/17/pdfs/A27063-27066.pdf>

- Encuesta de Población Activa (2002 a 2014). *Instituto Nacional de Estadística*. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

- España. Real Decreto-Ley 417/2015, de 29 de Mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal [Internet]. Boletín Oficial del Estado, 20 de Junio de 2015, núm.147, pp. 51530-51542. [Consultado 21 de Junio de 2016]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/06/20/pdfs/BOE-A-2015-6838.pdf>

- Lázaro, J.L. (2012): "Las agencias de colocación". *Universidad de Huelva*, pp. 5.

- Rodríguez Caballero, J.C.; Moral de Blas, A.; Martín-Román, Á.L.; (2013): "El papel de las ETTs en la reducción del riesgo moral asociado al seguro por accidentes de trabajo: El caso de España". *Estudios de Economía Aplicada*, pp. 497-522.